

Aktenzeichen: 1 ABR 84/87

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 26. April 1990
- 1 ABR 84/87 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 30. September 1986
Elmshorn - 3b BV 17/86 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 30. Juni 1987
Schleswig-Holstein - 2 (5) TaBV 48/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Rechtswirksamkeit von qualitativen Besetzungsregelungen

Gesetz: GG Art. 9 Abs. 3, Art. 12 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1; TVG § 1 Abs. 1, § 3 Abs. 2, § 4 Abs. 5; BetrVG § 99 Abs. 4, § 99 Abs. 2 Nr. 1, § 95 Abs. 1 und 2; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie vom 3. März 1980 Anhang A III 1 a und b, A III 5, A III 6, Anhang D Nr. 1

Leitsätze:

1. Nach Anhang A III 5 in Verb mit A III 1 a, A III 1 b, A III 6 und Anhang D Nr 1 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie vom 3. März 1980 (MTV) werden Facharbeiten der Druckformherstellung, des Drucks und der Weiterverarbeitung vorrangig von Fachkräften der jeweiligen Gruppe der Druckindustrie ausgeübt. Fachkräfte in diesem Sinne sind nur Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf der Druckindustrie.

2. Die qualitativen Besetzungsregeln der Anhänge zum MTV sind betriebliche Normen.

3. Die qualitativen Besetzungsregeln verstoßen nicht gegen das Recht auf freie Berufswahl (Art 12 Abs 1 GG) der beruflichen Außenseiter, solange es nicht überflüssig geworden ist, Facharbeiten von Fachkräften der jeweiligen Gruppe der Druckindustrie ausüben zu lassen.

4. Die Besetzungsregelung verstößt nicht gegen das Recht auf freie Berufswahl der Arbeitgeber.



1 ABR 84/87

2 (5) TaBV 48/86 Schleswig-Holstein

Verkündet am
26. April 1990

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter der
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 26. April 1990 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Stadler und die ehrenamtliche Richterin Lappe beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 30. Juni 1987 - 2 (5) TaBV 48/86 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Arbeitgeber und Betriebsrat streiten darüber, ob die Zustimmung des Betriebsrats zur Besetzung der am 27. Januar 1986 ausgeschriebenen Stelle in der Druckerei/Fertigmacherei mit dem vom Arbeitgeber vorgesehenen Arbeitnehmer S zu ersetzen ist.

Die innerbetriebliche Ausschreibung lautet:

"Die nachstehend aufgeführte Stelle ist in unserem Hause zu besetzen.

Abteilung: Druckerei/Fertigmacherei



- 3 -

<u>Tätigkeit:</u>	Einrichten und Bedienen von Falzmaschine, Sammelhefter, Schneidemaschine usw. Aushilfe in der Offsetmontage
<u>Anforderungen:</u>	Zuverlässigkeit, Flexibilität, handwerkliches Geschick und Einsatzbereitschaft
<u>Voraussetzung:</u>	Fachkraft oder Fachhelfer der Druckindustrie
<u>Arbeitszeit:</u>	...
<u>Vergütung:</u>	bisheriger Lohn
<u>Beginn:</u>	1. März 1986
<u>Bewerbung:</u>	bis 31. Januar 1986 an die Geschäftsleitung."

Dem Betriebsrat teilte der Arbeitgeber mit Schreiben vom 14. Februar 1986 mit, auf die innerbetriebliche Stellenausschreibung vom 27. Januar 1986 für die Druckerei/Fertigmacherei habe sich der Setzer Dieter S beworben. Er solle am 1. März 1986 seine neue Tätigkeit aufnehmen. Seine Bezüge sollten sich zusammensetzen aus Lohngruppe VI Tariflohn 16,21 DM, Übertarifliche Zulage 1,21 DM = 17,42 DM. Der Betriebsrat wurde um Zustimmung gebeten.

Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung mit Schreiben vom 20. Februar 1986 unter Hinweis auf § 99 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG und begründete dies damit, der Arbeitnehmer S sei als Schriftsetzer kein Facharbeiter der Weiterverarbeitung. Demzufolge verstoße die Einstellung des Mitarbeiters S gegen die Tarifbestimmungen des Anhangs A III 5 und des Anhangs D Ziffer 1 des Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer



der Druckindustrie (MTV). Nach Abschnitt III des Allgemeinen Anhangs A des MTV sind

"1. a) Berufswechsel von Fachkräften im Tätigkeitsbereich der Druckindustrie sowie der Weiterverarbeitung ohne zweite Ausbildungszeit in einem anerkannten Ausbildungsberuf unter Berücksichtigung tariflicher Ausbildungsvorschriften jeweils innerhalb des Tätigkeitsbereiches der Gruppen

Druckformherstellung
Druck
Weiterverarbeitung

zulässig.

Fachkräfte, deren Berufsausbildung Tätigkeiten mehrerer Gruppen umfaßt, können dementsprechend in diesen Gruppen tätig werden.

b) Bei Berufswechsel von einer Gruppe zur anderen können mit Fachkräften der Druckindustrie Vereinbarungen über eine verkürzte Ausbildung mit Abschlußprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf getroffen werden (Zweitausbildung). ...

c) Mit fachfremden Facharbeitern können Vereinbarungen über eine verkürzte Ausbildungszeit in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen werden. Für diese Ausbildungszeit ist den betreffenden Arbeitnehmern die Differenz zwischen dem Facharbeiterlohn im ersten Gehilfenjahr der Ziffer 1 des Lohnstarifvertrages (Lohntabelle) und gesetzlichen Zuschüssen, z. B. nach dem Arbeitsförderungsgesetz, zu zahlen. ...

2. ...

3. ...

4. ...

5. Alle Facharbeiten in den Gruppen Druckformherstellung, Druck, Weiterverarbeitung sind von Fachkräften der Druckindustrie auszuüben. Ausnahmen von dieser Bestimmung sind in den einzelnen Anhängen gesondert geregelt."



Anhang D Weiterverarbeitung Nr. 1 lautet:

"Alle Facharbeiten der Lehrberufe der Weiterverarbeitung (z. B. Buchbinder, Preßvergolder) dürfen nur von Fachkräften ausgeführt werden. Wenn die Arbeitsämter nicht in der Lage sind, solche geeigneten Fachkräfte nachzuweisen, können andere Arbeitskräfte, möglichst solche aus verwandten Berufen, diese Tätigkeiten ausüben. Diese haben Anspruch auf den tariflichen Facharbeiterlohn (seit 1.10.1984 sind dies die Lohngruppen V - VII des Lohnrahmentarifvertrags)."

Die Anhänge traten am 1. März 1980 in Kraft. Sie waren mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum Jahresende kündbar, erstmals zum 31. Dezember 1984. Anhang D war außerdem mit einer Frist von sechs Monaten vorzeitig kündbar, wenn Verhandlungen über den Anhang D bis zum 31. Dezember 1981 nicht aufgenommen sein sollten. Zu diesen Tarifverhandlungen über einen neuen Anhang D kam es bis zum 31. Dezember 1981 nicht. Der Arbeitgeberverband kündigte fristgemäß zum 30. Juni 1982 den Anhang D.

Der Arbeitnehmer S war seit 9. Mai 1983 im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt. Ab 1. März 1986 beschäftigte der Arbeitgeber den Mitarbeiter S trotz Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat auf dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz in der Fertigmacherei, bis ihm dies durch Beschluß des Arbeitsgerichts untersagt wurde (ArbG Elmshorn Beschluß vom 10. Juni 1986 - 3 b BV 7/86 -). Der Betriebsrat hat unbestritten vorgetragen, der Arbeitnehmer S sei nicht in der Lage gewesen, im Bereich Weiterverarbeitung die Arbeiten selbständig fachgerecht auszuführen. Deshalb habe der Meister St die Facharbeiten ausgeführt. Als dieser krankheitsbedingt im Mai/Juni 1986 gefehlt habe, habe der Ende Februar 1986 in den Ruhestand ge-



- 6 -

gangene Buchbinder Peter G einspringen müssen, um die anfallenden Facharbeiten zu erledigen, da Herr S nicht in der Lage gewesen sei, die Facharbeiten auszuführen.

In den Vorinstanzen haben Arbeitgeber und Betriebsrat sich nicht darüber gestritten, was als Facharbeiten der Weiterverarbeitung i. S. des Anhangs D Nr. 1 zu verstehen sei. Der Arbeitgeber hat auch nicht vorgetragen, daß es überflüssig sei, Facharbeiter mit den im Anhang D Nr. 1 aufgeführten Facharbeiten zu betrauen. Der Arbeitgeber hat vielmehr die Auffassung vertreten, die Nr. 1 des Anhangs D Weiterverarbeitung verstoße gegen das Grundrecht des Arbeitnehmers S auf freie Berufswahl und Berufsausübung. Der Arbeitgeber hat vorgetragen, der Betriebsrat versuche mit seinem Widerspruch, den Konkurrenzschutz der bereits im Beruf tätigen Facharbeiter der Buchbinderei als Argument gegen die Berufsfreiheit von Herrn S zu benutzen. Ein solcher Konkurrenzschutz sei unzulässig.

Der Arbeitgeber hat beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Besetzung
des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes mit dem
Arbeitnehmer Dieter S zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.



Zur Begründung hat er vorgetragen, bei den Besetzungsregelungen des Anhangs A III 5 und des Anhangs D Nr. 1 handele es sich primär um Berufsausübungsregelungen, die auch dann zulässig seien, wenn sie mittelbar auf die Freiheit der Berufswahl zurückwirkten. Das gelte insbesondere dann, wenn Voraussetzungen für die Berufsaufnahme, also den Beginn der Berufsausübung, festgelegt seien. Demzufolge könnten auch die Tarifparteien kraft gesetzgeberischer Delegation bestimmte Voraussetzungen für die Berufsaufnahme festlegen. Facharbeiten der Lehrberufe der Weiterverarbeitung erforderten technische Kenntnisse und Erfahrungen, die im wesentlichen nur durch den Abschluß einer ordnungsgemäßen Lehre erworben werden könnten. Es stehe jedem, auch dem Arbeitnehmer S, frei, sich einer entsprechenden weiteren Ausbildung zu unterziehen. Dies werde im Bereich der Druckindustrie dadurch erleichtert, daß bei einem Wechsel innerhalb der drei Sparten Vereinbarungen über eine verkürzte Ausbildung getroffen werden können.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Arbeitgeber sein Verfahrensziel weiter, während der Betriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen. Zur Unterstützung seiner Rechtsauffassung hat der Arbeitgeber ein arbeitsrechtliches Gutachten von Professor Dr. Löwisch, ein verfassungsrechtliches Gutachten von Professor Dr. Friauf sowie ein arbeitswissenschaftliches Gutachten von Professor Dr. Hettinger zu den Akten gegeben; der Betriebsrat hat ein verfassungsrechtliches Gutachten von Professor Dr. H.-P. Schneider,



ein arbeits- und berufssoziologisches Gutachten von Professor Dr. Oppolzer sowie den Vorabdruck einer Monographie von Professor Dr. Dr. Säcker und vom wissenschaftlichen Assistenten Dr. Oetker über "Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie" zu den Akten gegeben.

B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, bei den in der innerbetrieblichen Ausschreibung vom 27. Januar 1986 aufgeführten Tätigkeiten handele es sich um Facharbeiten der Lehrberufe der Weiterverarbeitung im Sinne des Anhangs D Nr. 1 des Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (MTV).

1. Zutreffend geht die Rechtsbeschwerde davon aus, das Tatsachengericht dürfe nicht ohne eigene Prüfung die Rechtsansicht der Beteiligten über den Inhalt einer Tarifnorm übernehmen. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde ist dem Landesarbeitsgericht ein solcher Fehler nicht unterlaufen. Es hat vielmehr selbst festgestellt, daß die Arbeiten, mit denen der Arbeitnehmer S betraut werden sollte, Facharbeiten im Sinne des Anhangs D Weiterverarbeitung sind. Wenn sich für diese Würdigung keine Begründung findet, so liegt dies daran, daß Arbeitgeber und Betriebsrat die Auffassung des Gerichts teilten und deshalb keine Veranlassung für das Landesarbeitsgericht bestand, diese unter den Beteiligten außer Streit stehende Wertung näher zu erläutern.



2. Das Landesarbeitsgericht hat auch aufgrund der ihm vorliegenden Tatsachen, das ist insbesondere die Tätigkeitsbeschreibung für die von Herrn S auszuführenden Arbeiten in der innerbetrieblichen Ausschreibung, ohne Rechtsfehler angenommen, bei den dem Schriftsetzer S übertragenen neuen Aufgaben handele es sich um Facharbeiten der Lehrberufe der Weiterverarbeitung. Nach der Ausschreibung wurden die zu verrichtenden Tätigkeiten als "Einrichten und Bedienen von Falzmaschine, Sammelhefter, Schneidemaschinen usw., Aushilfe in der Offsetmontage" bezeichnet. Dafür, daß es sich bei diesen Tätigkeiten um Facharbeiten der Weiterverarbeitung handelt, ergeben sich Anhaltspunkte aus dem Lohnrahmentarifvertrag. Für die Tätigkeiten auf dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz sollte der Arbeitnehmer S Tariflohn nach der Lohngruppe VI erhalten. Bei den Lohngruppen V bis VII handelt es sich aber nach der Anmerkung zu dem Anhang D Nr. 1 um Facharbeiterlohn. Dementsprechend sind in die Lohngruppe VI u.a. Arbeitnehmer einzureihen, die Tätigkeiten verrichten, die neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung erweitertes Fachwissen erfordern, das auch durch entsprechende Berufserfahrung erworben werden kann. Als Richtbeispiel zur Lohngruppe VI ist unter Nr. 11 "Verantwortliches Einrichten, Bedienen und Überwachen von mehreren Bearbeitungsstationen, Automaten oder Aggregaten der Weiterverarbeitung" aufgeführt. Bei Falzmaschine, Sammelhefter und Schneidemaschine handelt es sich um Bearbeitungsstationen der Weiterverarbeitung; diese sollten auf dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz eingerichtet und bedient werden. Diese Tätigkeiten erfordern eine Berufsausbildung in der Weiterverarbeitung. Selbst nach der vom Arbeitgeber erst mit der Rechtsbeschwerdebegründung



eingereichten Übersicht über die Arbeitsaufgaben der Weiterverarbeitung handelt es sich bei den Tätigkeiten auf dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz nicht um Hilfstätigkeiten. Dementsprechend haben die Beteiligten in den Vorinstanzen und das Landesarbeitsgericht übereinstimmend angenommen, bei der ausgeschriebenen Tätigkeit handele es sich um Facharbeiten der Lehrberufe der Weiterverarbeitung (Buchbinder).

3. Die Rüge der Rechtsbeschwerde, das Landesarbeitsgericht habe nicht beachtet, daß der Arbeitgeber in der zweiten Instanz unwidersprochen vorgetragen habe, die Arbeiten auf dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz stellten keine Facharbeiten der Weiterverarbeitung dar, steht im Widerspruch zu der anderen Rüge der Rechtsbeschwerde, das Landesarbeitsgericht habe die unrichtige Ansicht des Arbeitgebers übernommen, bei diesen Tätigkeiten handele es sich um eine Facharbeit der Weiterverarbeitung. Tatsächlich hat der Arbeitgeber in den Vorinstanzen allein die Auffassung vertreten, bei den Herrn S übertragenen Aufgaben handele es sich um eine Facharbeit der Weiterverarbeitung, nämlich um Buchbinderarbeit.

4. Auch die weiteren Rügen in diesem Zusammenhang sind nicht begründet.

Zum einen basieren sie auf unbeachtlichem neuen Tatsachenvortrag in der Rechtsbeschwerdeinstanz, in der erstmals vorgebracht wird, der Anteil der Schneidearbeit an der Gesamttätigkeit betrage nur 2 bis 3 %, der Anteil der Facharbeit im Bereich der



Weiterverarbeitung unter Zugrundelegung des Berufsbildes des Buchbinders 6 % und des Verpackungsmittelmechanikers 9 %. Die insoweit erhobene Aufklärungsrüge nach § 139 ZPO ist unbegründet, da das Landesarbeitsgericht keine Veranlassung hatte, einen Beteiligten, dem alle wesentlichen Tatsachen besser als dem Gericht bekannt sind und der daraus eine für sich negative rechtliche Wertung herleitet, aufzufordern, ergänzende Tatsachen vorzutragen, aus denen sich eine andere rechtliche Wertung ergibt. Das Landesarbeitsgericht hatte hierzu umso weniger Veranlassung, als der Senatsbeschluß vom 13. September 1983 (BAGE 44, 141 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie) den Beteiligten bekannt und Gegenstand von Erörterungen zwischen den Beteiligten in den Vorinstanzen gewesen ist. In jener Entscheidung hatte der Senat für § 2 des Tarifvertrages über die Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme vom 20. März 1978 (RTS-TV) ausgeführt, dann, wenn die Tarifvorschrift vorsehe, Facharbeiten bestimmter Art sollten geeigneten Fachkräften vorbehalten sein, reiche es für die Anwendung der Vorschrift aus, wenn der Umfang dieser Arbeiten im Vergleich zu den sonstigen auf dem Arbeitsplatz zu verrichtenden Tätigkeiten nicht unerheblich sei. Ein Umfang von 20 % sei nicht unerheblich. Der Arbeitgeber konnte und mußte also wissen, daß es für die Frage, ob auf dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz eine Fachkraft der Weiterverarbeitung vorrangig zu beschäftigen sei, der Anteil der anfallenden Facharbeiten der Weiterverarbeitung entscheidungserheblich war.

II. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht auch davon ausgegangen, daß Fachkräfte im Sinne von Anhang A III 5 und von An-



hang D Weiterverarbeitung nur Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf der Druckindustrie sind.

Nach Anhang A III 5 MTV sind alle Facharbeiten in den Gruppen Druckformherstellung, Druck, Weiterverarbeitung von Fachkräften der Druckindustrie auszuüben. Nach Anhang D Nr. 1 MTV "dürfen alle Facharbeiten der Lehrberufe der Weiterverarbeitung (z. B. Buchbinder, Preßvergolder) nur von Fachkräften ausgeführt werden". Nur wenn die Arbeitsämter nicht in der Lage sind, solche geeigneten Fachkräfte nachzuweisen, können andere Arbeitskräfte, möglichst solche aus verwandten Berufen, diese Tätigkeiten ausüben.

Der Senat hat im Beschluß vom 13. September 1983 (BAGE 44, 141, 146 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie, zu B II 1 der Gründe) für den RTS-TV entschieden, daß Fachkräfte i. S. jenes Tarifvertrages nur Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf der Druckindustrie sind. Es kann nicht angenommen werden, daß die Tarifvertragsparteien in den Anhängen A bis D des MTV den Begriff der Fachkraft anders verstanden wissen wollten, denn sowohl der RTS-TV wie die Anhänge A bis D des MTV formulieren, daß bestimmte Tätigkeiten nur von Fachkräften der Druckindustrie ausgeführt werden sollen.

Dieses Ergebnis wird bestätigt durch den Allgemeinen Anhang A zum MTV, in dem die Grundsätze aufgestellt werden, nach



denen die Beschäftigung in den drei Sparten der Druckindustrie erfolgen soll. Während in Anhang A III 5 der Grundsatz aufgestellt wird, daß alle Facharbeiten in den Gruppen Druckformherstellung, Druck, Weiterverarbeitung von Fachkräften der Druckindustrie auszuüben sind, regelt Anhang A III 1 a, daß ein Berufswechsel von Fachkräften der Druckindustrie ohne zweite Ausbildungszeit jeweils innerhalb des Tätigkeitsbereichs einer der Gruppen Druckformherstellung, Druck, Weiterverarbeitung zulässig ist. Dagegen ist nach Anhang A III 1 b bei einem Berufswechsel von einer dieser Gruppen zur anderen nur die Vereinbarung über eine verkürzte Ausbildung mit Abschlußprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf möglich.

Auch die Auslegung des Anhangs D Nr. 1 MTV führt zu diesem Ergebnis. Wenn nach Anhang D Nr. 1 die Facharbeiten aller Lehrberufe der Weiterverarbeitung nur von Fachkräften ausgeübt werden dürfen und als Beispiel die beiden Lehrberufe der Buchbinder und Preßvergolder genannt werden, so kann eine qualitative Besetzungsregelung nur den Sinn haben, daß die aufgeführten Facharbeiten der Weiterverarbeitung tatsächlich von Arbeitnehmern mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf zumindest aus dem Bereich der Druckindustrie ausgeführt werden.

III. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht den Tarifbestimmungen des Anhangs A III 5 in Verbindung mit A III 1 a und A III 1 b und des Anhangs D Nr. 1 entnommen, daß die Facharbeiten der Lehrberufe der Weiterverarbeitung darüber hinaus vorrangig von Fachkräften der Weiterverarbeitung auszuführen sind.



1. a) Nach Anhang A III 5 "sind alle Facharbeiten in den Gruppen Druckformherstellung, Druck, Weiterverarbeitung von Fachkräften der Druckindustrie auszuüben. Ausnahmen von dieser Bestimmung sind in den einzelnen Anhängen gesondert geregelt". Dieser Vorschrift entnimmt der Arbeitgeber unter Berufung auf das Gutachten Löwisch zu Unrecht, daß es für das Besetzungsprivileg grundsätzlich nicht auf die Gruppenzugehörigkeit ankomme, sondern nur der Grundsatz geregelt sei, daß Facharbeiten von Fachkräften der Druckindustrie unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit ausgeführt werden sollen, es sei denn, die Spartenanhänge würden die Beschäftigung spezieller Fachkräfte vorschreiben.

b) Diese Interpretation läßt sich zwar mit dem Wortlaut allein der Regelung Anhang A III 5 vereinbaren, nicht jedoch mit den vorhergehenden Grundsätzen. Nach Anhang A III 1 a ist zwar der Berufswechsel von Fachkräften im Tätigkeitsbereich der Druckindustrie sowie der Weiterverarbeitung ohne zweite Ausbildungszeit in einem anerkannten Ausbildungsberuf jeweils innerhalb des Tätigkeitsbereiches der Gruppen Druckformherstellung, Druck, Weiterverarbeitung zulässig. Bereits dem weiteren Satz des Anhangs A III 1 a, daß Fachkräfte, deren Berufsausbildung Tätigkeiten mehrerer Gruppen umfaßt, dementsprechend in diesen Gruppen tätig werden können, ist aber zwingend zu entnehmen, daß grundsätzlich die Facharbeiten von Fachkräften der Gruppe auszuführen sind. Dieses Ergebnis wird bestätigt durch die Tarifbestimmung des Anhangs A III 1 b: Danach können bei einem Berufswechsel von einer Gruppe zur anderen mit Fachkräften der Druckindustrie Vereinbarungen über eine verkürzte Ausbildung mit



Abschlußprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf getroffen werden. Eine solche Regelung setzt denknotwendig voraus, daß bei einem Berufswechsel einer Fachkraft von einer der drei Gruppen zu einer anderen der Beschäftigung in der neuen Gruppe die Abschlußprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf dieser Gruppe vorausgehen muß. Wenn aber Voraussetzung für einen Berufswechsel einer Fachkraft von einer Gruppe zur anderen eine - wenn auch verkürzte - zweite Ausbildung mit Abschlußprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist, ist die Regelung des Anhangs A III 5 nur dahin zu verstehen, daß grundsätzlich alle Facharbeiten in den Gruppen Druckformherstellung, Druck, Weiterverarbeitung von den Fachkräften der jeweiligen Gruppe auszuüben sind, denn wenn eine Fachkraft bei einem Wechsel in einem Ausbildungsberuf einer der beiden anderen Gruppen eine zweite Ausbildung gemacht hat, ist der betreffende Arbeitnehmer auch Fachkraft in der neuen Gruppe.

2. Der Anhang D Nr. 1 macht auch keine Ausnahme von dieser Regel.

Dies legt schon der Wortlaut der Bestimmung nahe, nach dem ausdrücklich alle Facharbeiten der beispielsweise aufgezählten Lehrberufe der Weiterverarbeitung nur von Fachkräften ausgeführt werden dürfen. Hätten die Tarifvertragsparteien den Kreis der Fachkräfte über die Lehrberufe der Weiterverarbeitung hinaus ziehen wollen, hätte es nahegelegen, dies - etwa durch die Ergänzung "Fachkräfte der Druckindustrie" - zum Ausdruck zu bringen.



Auch die Tarifvertragsparteien haben die qualitative Besetzungsregel des Anhangs D Nr. 1 dahin verstanden, daß die Facharbeiten der Weiterverarbeitung von Facharbeitern dieser Sparte - soweit vorhanden - ausgeführt werden müssen. In den Vorinstanzen ist der Arbeitgeber, der vom Verband der Druckindustrie Nord e. V. vertreten war, hiervon ebenso ausgegangen wie der Betriebsrat. Der Anhang D Nr. 1 bestätigt also die Regel, wonach Facharbeiten von Fachkräften der jeweiligen Gruppe der Druckindustrie auszuführen sind und macht hiervon nur insofern eine nach Anhang A III 5 Satz 2 mögliche Ausnahme, als mit den Facharbeiten der Lehrberufe der Weiterverarbeitung auch andere Arbeitskräfte beauftragt werden können, wenn das zuständige Arbeitsamt nicht in der Lage ist, Fachkräfte der Weiterverarbeitung nachzuweisen.

3. Sinn und Zweck der qualitativen Besetzungsregeln in dem Manteltarifvertrag bestätigen das Ergebnis der wörtlichen und systematischen Auslegung der Bestimmungen von Anhang A III 5 und Anhang D Nr. 1.

a) Die Vereinbarung qualitativer Besetzungsregeln in der Druckindustrie diene seit jeher mehreren Zielen: Eine Funktion der qualitativen Besetzungsregeln ist es, einen Beschäftigungsschutz für Fachkräfte der Druckindustrie zu schaffen (Gutachten Löwisch, S. 11; Berg/Wendeling-Schröder/Wolter, RdA 1980, 299, 300; Gutachten Schneider, S. 12 f.). Dieser Zweck stand ganz im Vordergrund bei der Vereinbarung des Tarifvertrags über die Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme vom 20. März 1978 (RTS-TV), dessen erklärtes Ziel es war, die negativen Auswir-



kungen der Einführung dieser neuen Technologie auf die Arbeitnehmer zu begrenzen, indem vereinbart wurde, bestimmte Tätigkeiten für einen Zeitraum von acht Jahren vorzugsweise durch die überflüssig gewordenen Fachkräfte der Druckindustrie ausüben zu lassen. Anders als in dem RTS-TV enthalten die Manteltarifverträge der Druckindustrie seit dem Inkrafttreten des Setzmaschinentarifs vom 1. Januar 1900 qualitative Besetzungsregeln gerade für Facharbeiten, die nicht überflüssig geworden sind und eine gründliche Ausbildung erfordern. Sie sind unabhängig von einschneidenden technologischen Entwicklungen immer wieder vereinbart worden. Sie versperren nicht für Arbeitnehmer mit anderer oder ohne Berufsausbildung den Zugang zu den Arbeitsplätzen der Druckindustrie. Sie verpflichten den Arbeitgeber nur zur vorrangigen Beschäftigung von Fachkräften mit entsprechender Berufsausbildung bei Facharbeiten bestimmter Lehrberufe. Damit wird dreierlei erreicht: Es werden Hilfskräfte ohne Ausbildung und angelernte Hilfskräfte vor Überforderung geschützt; es wird die Arbeitsqualität gefördert, indem ein Anreiz geschaffen wird, eine Ausbildung für die anspruchsvolleren Tätigkeiten der Druckindustrie auf sich zu nehmen, und es wird den Fachkräften der Druckindustrie ein besonderer Beschäftigungsschutz gewährt. Dabei bedingen alle drei Ergebnisse einander.

b) Diesen drei Zielrichtungen zugleich wird allein die Auslegung der Bestimmungen des Anhangs A III 5 und des Anhangs D Nr. 1 gerecht, nach der die Facharbeiten vorrangig von den Fachkräften der jeweiligen Gruppe der Druckindustrie auszuüben sind.



Würden die qualitativen Besetzungsregeln allein einem besonderen Beschäftigungsschutz dienen (so Reuter, Anm. zu BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie), wäre eine Auslegung möglich, nach der die Facharbeiten im Sinne von Anhang A III 5 und Anhang D Nr. 1 von allen Fachkräften der Druckindustrie ausgeführt werden dürften. Dann könnten aber die qualitativen Besetzungsregeln die anderen beiden Ziele nicht erreichen, ungelernte Arbeiter vor Überforderung zu schützen und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch den Anreiz für eine qualifizierte Ausbildung und fachgerechte Ausführung der Facharbeiten zu fördern. Deshalb ist der Senat der Auffassung beider Beteiligten und ihrer Verbandsvertreter in den Vorinstanzen gefolgt, daß Anhang A III 5 und Anhang D Nr. 1 dahin zu verstehen sind, die Facharbeiten der Lehrberufe der Weiterverarbeitung dürften nur von Arbeitnehmern mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf der Weiterverarbeitung ausgeführt werden.

IV. Die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zur Beschäftigung des Arbeitnehmers S mit den Arbeiten auf der ausgeschriebene Stelle der Fertigmacherei ist nicht deshalb zu ersetzen, weil der Arbeitgeberverband die Anhänge D und E zum 30. Juni 1982 gekündigt hat.

Das ergibt sich schon daraus, daß der Anhang D Nr. 1 keine Ausnahme von der Regel des ungekündigten Anhangs A III 5 in Verbindung mit A III 1 a und 1 b enthält, wonach Facharbeiten in den Gruppen Druckformherstellung, Druck und Weiterverarbeitung von



Fachkräften der jeweiligen Gruppe auszuüben sind.

Gleichwohl ist die Frage, ob die Tarifbestimmung des Anhangs D Nr. 1 MTV nachwirkt, unter dem Gesichtspunkt der Verfassungsmäßigkeit der qualitativen Besetzungsregel entscheidungserheblich, denn der Anhang D Nr. 1 Satz 2 enthält eine erhebliche Relativierung der Besetzungsregel des Anhangs A III 5, da nach Anhang D Nr. 1 Satz 2 andere Arbeitskräfte ohne entsprechende Berufsausbildung Facharbeiten der Weiterverarbeitung ausüben dürfen, wenn die Arbeitsämter nicht in der Lage sind, geeignete Fachkräfte der Weiterverarbeitung nachzuweisen.

1. Nach den Schlußbestimmungen des Manteltarifvertrags sind die Anhänge mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende kündbar, erstmals zum 31. Dezember 1984. Anhang D ist vorzeitig mit einer Frist von sechs Monaten kündbar, wenn über ihn bis zum 31. Dezember 1981 Verhandlungen nicht aufgenommen worden sind.

Da die Tarifvertragsparteien bis zum 31. Dezember 1981 nicht in Verhandlungen über den Anhang D eingetreten sind, hat der Arbeitgeberverband den Anhang D fristgemäß zum 30. Juni 1982 gekündigt.

2. Aus der gesonderten Kündigungsmöglichkeit des Anhangs D Nr. 1 ergibt sich aber nicht der Ausschluß der Nachwirkung. Eine solche Abmachung wäre zwar zulässig (BAG Urteile vom 8. Mai 1974 und 18. September 1974 - 4 AZR 288/73 und 4 AZR 536/73 - AP Nr. 1 und 2 zu §§ 22, 23 BAT Zulagen; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl.,



§ 4 Rz 198; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 4 Rz 62; Däubler/Hege, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., Rz 661).

Ob die Nachwirkung ausgeschlossen ist, ist aber eine Auslegungsfrage. Ein ausdrücklicher Hinweis über eine entsprechende Abmachung findet sich in dem Tarifvertrag nicht. Auch für eine stillschweigende Vereinbarung über den Ausschluß der Nachwirkung finden sich keine Anhaltspunkte. Insbesondere kann nicht den unterschiedlichen Kündigungsmöglichkeiten nach den Schlußbestimmungen des MTV ein Ausschluß der Nachwirkung entnommen werden. Es gibt keinen allgemeinen Erfahrungssatz, nach dem die vorzeitige Kündigungsmöglichkeit die Bedeutung der Vereinbarung eines Ausschlusses der Nachwirkung haben soll.

Vorliegend ist der Sinn der vorzeitigen Kündigungsmöglichkeit den Schlußbestimmungen in Abs. 4 eindeutig zu entnehmen, nämlich auf die Tarifvertragsparteien Druck auszuüben, damit diese möglichst schnell Verhandlungen über eine Neufassung der Anhänge D und E aufnehmen. Dieser Druck entfällt nicht bei einer Nachwirkung dieser Anhänge, denn in diesem Falle kann deren Inhalt individualrechtlich bzw. durch Betriebsvereinbarungen abbedungen werden, je nachdem, ob die Besetzungsregeln als Abschluß-, Inhalts- oder Betriebsnormen einzuordnen sind.

Vor allem ist nicht erkennbar, daß die Tarifvertragsparteien nach dem Ablauf der Kündigungsfrist ein Interesse an einem unregelten Zustand für die Weiterverarbeitung und die Ausbildung (Anhang E) hatten. Fällt der Spartenanhang D Weiterverarbeitung



nämlich weg, gilt nur noch die Besetzungsregel des Anhangs A III 5, nach der Facharbeiten in allen Gruppen von Fachkräften der Druckindustrie auszuüben sind. Die Ausnahme von dieser Regel, daß nämlich dann, wenn keine Fachkräfte nachgewiesen werden können, auch Hilfs- bzw. angelernte Kräfte mit diesen Arbeiten betraut werden können, ist erst im Anhang D Nr. 1 geregelt. Dementsprechend haben weder Arbeitgeber noch Betriebsrat in den Vorinstanzen behauptet, die Nachwirkung sei im Tarifvertrag ausgeschlossen gewesen, auch sie sind vielmehr beide von der Nachwirkung ausgegangen.

Entgegen der Auffassung von Löwisch (Gutachten S. 16) stünde der Arbeitnehmer S bei der Annahme des Ausschlusses der Nachwirkung auch nicht besser: Er ist zwar als Schriftsetzer Fachkraft der Druckindustrie i. S. von Anhang A III 5, bevor er aber mit Facharbeiten der Lehrberufe der Weiterverarbeitung betraut werden kann, müßte er nach Anhang A III 1 b eine - wenn auch verkürzte - Zweitausbildung auf sich nehmen.

V. Welche praktische Bedeutung die Nachwirkung der qualitativen Besetzungsregel des Anhangs D Nr. 1 MTV hat, richtet sich danach, ob es sich um eine Abschluß-, Inhalts- oder Betriebsnorm handelt. Besetzungsregeln sind betriebliche Normen.

1. Der Arbeitgeber vertritt im Rechtsbeschwerdeverfahren hierzu mehrere Standpunkte, die einander ausschließen:

Unter Bezugnahme auf das Gutachten Löwisch ist er der Auf-



fassung, es handele sich bei den qualitativen Besetzungsregeln um Abschlußnormen. Auf diese Weise will er der Nachwirkung des Anhangs D entgehen, wovon er sich - zu Unrecht - als Konsequenz verspricht, die Einstellung des Arbeitnehmers S sei tarifgemäß erfolgt.

Zugleich vertritt der Arbeitgeber in der Rechtsbeschwerdebegründung die Auffassung, bei den Besetzungsregelungen handele es sich um Betriebsnormen, worauf auch das Gutachten Friauf aufbaut, das zu dem Ergebnis kommt, wegen der Wirkung auf die Außen-seiter seien die qualitativen Besetzungsregeln verfassungswidrig.

2. Der Senat hat im Beschluß vom 13. September 1983 (BAGE 44, 141 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie) die Rechtsnatur der Tarifnormen über die qualitative Besetzung von Arbeitsplätzen dahingestellt sein lassen.

Die ganz herrschende Meinung im Schrifttum geht davon aus, qualitative Besetzungsregeln seien betriebliche Normen (Schoener, Die tariflichen Abschlußnormen, Diss. Köln 1968; ders., DB 1968, 483, 485; Buchner, RdA 1966, 208 ff.; ders. AR-Blattei, D-Blatt Tarifvertrag V, B II 3; Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 220; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, aaO, § 1 Rz 29; Neumann-Duesberg, DB 1963, 1218, 1219; Dieterich, Die betrieblichen Normen nach dem Tarifvertragsgesetz, 1964, S. 42, 72; Blomeyer, ZfA 1980, 1, 13 f.; Reuter, ZfA 1978, 1, 4; Berg/Wendeling-Schröder/Wolter, RdA 1980, 299, 307; Säcker/Oetker, Grundlagen und Grenzen der Tarifautonomie, Vorabdruck 1989, S. 189 f.; Wend, Die Zuläs-



sigkeit tarifvertraglicher Arbeitsplatzbesetzungsregelungen, 1984, S. 7 f.). Dieser Auffassung ist der Senat gefolgt.

a) Problematisch ist die Einordnung von Regelungen als Betriebsnormen wegen der über § 3 Abs. 2 TVG erfolgenden Wirkung auf die Außenseiter (vgl. dazu Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, 1968, 229 f., 236 f.; Zöllner, RdA 1962, 453 f.; Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, 1964, S. 310 f.; Reuter, ZfA 1978, 1, 31 f.).

Gerade im Hinblick auf die negative Koalitionsfreiheit der Außenseiter legt der Senat den sachlich-gegenständlichen Bereich der Betriebsnormen restriktiv aus.

aa) Lange Zeit wurde versucht, den sachlich-gegenständlichen Anwendungsbereich der Betriebsnormen zu konkretisieren, indem man sie in Solidar-, Ordnungs- und Zulassungsnormen aufspaltete (Richardi, aaO, S. 238 ff.; Säcker/Oetker, aaO, S. 173, beide mit zahlreichen Nachweisen). Es ist aber mit dieser typologischen Methode nicht gelungen, für die Solidar- und Ordnungsnormen einen präzisen Inhalt herauszuarbeiten. Allerdings sind schon als Ergebnis dieser Diskussion tarifvertragliche Regelungen, die die Zusammensetzung der Belegschaft betreffen, also auch qualitative Besetzungsregeln, den Betriebsnormen zugerechnet worden (Richardi, aaO, S. 238; Nipperdey in Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II 1, 7. Aufl. 1967, § 15 IV, S. 291).

bb) Für die Konkretisierung des sachlich-gegenständlichen Anwen-



dungsbereichs der Betriebsnormen läßt sich der Begründung des Referentenentwurfs zum TVG, dem sogenannten Lemgoer Entwurf, ein Hinweis entnehmen. Dieser hebt für die Betriebsnormen ausdrücklich hervor, daß nunmehr auch solche Fragen einer tariflichen Normierung zugänglich seien, deren Bedeutung über das einzelne Arbeitsverhältnis hinausreiche und deren tarifvertragliche Normierung daher bislang mindestens zweifelhaft war.

b) Mit Rücksicht auf die negative Koalitionsfreiheit der Außenseiter bedarf der sachlich-gegenständliche Bereich der Betriebsnormen aber einer weiteren Eingrenzung. Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seinen Entscheidungen zu den Vorruhestandstarifverträgen angenommen (BAG Urteile vom 21. Januar 1987 - 4 AZR 486/86 und 4 AZR 547/86 - AP Nr. 46 und 47 zu Art. 9 GG), die Erstreckung der Rechtsnormen über betriebliche Fragen auf Außenseiter ohne Allgemeinverbindlicherklärung lasse sich nur damit sachlich rechtfertigen, daß die entsprechenden Bestimmungen in der sozialen Wirklichkeit aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nur einheitlich gelten können (ebenso Wiedemann/Stumpf, aaO, § 3 Rz 69).

Dem schließt sich der Senat an. Immer dann, wenn eine Regelung nicht Inhalt eines Individualarbeitsvertrages sein kann, handelt es sich um Betriebsnormen und nicht um Inhalts- oder Abschlußnormen. Dabei ist das Nichtkönnen nicht i. S. einer naturwissenschaftlichen Unmöglichkeit zu verstehen, da theoretisch fast jede Sachmaterie als Arbeitsbedingung im Arbeitsvertrag geregelt werden kann (z. B. sogar auch die Voraussetzungen für die



Benutzung einer Kantine). Würde man für die Annahme von betrieblichen Normen verlangen, daß es wissenschaftlich unmöglich sei, die Frage in Inhaltsnormen zu regeln, bliebe bei einer solch restriktiven Anwendung schon in sachlich-gegenständlicher Hinsicht kein Anwendungsbereich für Betriebsnormen mehr. Das entspricht aber weder dem Willen des Gesetzgebers noch erfordert es die nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts in Art. 9 Abs. 3 GG geschützte negative Koalitionsfreiheit (BVerfGE 50, 290, 367; 57, 220, 245; 73, 261, 270). Es muß für die Annahme von Betriebsnormen ausreichen, wenn eine individualvertragliche Regelung wegen evident sachlogischer Unzweckmäßigkeit ausscheidet (Säcker/Oetker, aaO, S. 180). So wie die positive Koalitionsfreiheit in Art. 9 Abs. 3 GG nur in ihrem Kernbereich geschützt wird, gilt dies auch für die negative Koalitionsfreiheit (vgl. die angeführten Urteile des Vierten Senats, BAG AP Nr. 46 und 47 zu Art. 9 GG). Der Kernbereich der positiven Koalitionsfreiheit wird angetastet, wenn beispielsweise der gesetzgeberische Eingriff nicht "zum Schutz anderer Rechtsgüter von der Sache her geboten" ist (BVerfGE 50, 290, 369; 57, 220, 246). Das gleiche gilt für die negative Koalitionsfreiheit. Hier ist ein Eingriff von der Sache her geboten, wenn die Regelung auf der Ebene des Individualarbeitsvertrages evident sachlogisch unzweckmäßig ist und deshalb eine einheitliche Regelung auf betrieblicher Ebene erforderlich wird.

3.a) Bei Anwendung dieser Grundsätze sind die qualitativen Besetzungsregeln als Betriebsnormen einzuordnen. Abschlußnormen sind sie schon deshalb nicht, weil von ihnen ebenso bereits be-



schäftigte Arbeitnehmer betroffen werden wie solche, die sich erst um einen Arbeitsplatz bemühen. Sie wenden sich auch - zumindest unmittelbar - nicht an den einzelnen Arbeitnehmer, sondern an den Arbeitgeber.

Betriebsnormen sind sie deshalb, weil sie gerade nicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis abstellen, sondern auf die Besetzung des Arbeitsplatzes als objektiven Faktor. Da die Besetzungsregel sich auf die Anforderungen der Arbeitsplätze bezieht, kann sie nur einheitlich für Organisierte und Nichtorganisierte gelten. Eine Regelung, die die Besetzung eines Arbeitsplatzes wegen seiner Anforderungen von einer bestimmten Ausbildung abhängig macht, kann sinnvollerweise nur für alle Arbeitnehmer einheitlich erfolgen (Reuter, ZfA 1978, 1, 4; Zöllner, RdA 1962, 453, 454; Richardi, aaO, S. 238; Wiedemann/Stumpf, aaO, § 3 Rz 66).

b) Nach dem klaren Wortlaut des § 4 Abs. 5 TVG wirken Betriebsnormen auch nach. Dies ist allgemeine Meinung (Dieterich, Die betrieblichen Normen nach dem Tarifvertragsgesetz, 1964, S. 99 f.; Wiedemann/Stumpf, aaO, § 4 Rz 191; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, aaO, § 4 Rz 55; Hueck/Nipperdey, aaO, § 27 IV 6, S. 541; Rüthers, Nachwirkungsprobleme bei Firmentarifen desselben Arbeitgebers mit verschiedenen Gewerkschaften, Festschrift G. Müller, 1981, S. 445, 456). Da Betriebsnormen von ihrem sachlich-gegenständlichen Anwendungsbereich her Angelegenheiten sind, die nur einheitlich regelbar sind, können nachwirkende Betriebsnormen auch nur durch eine einheitliche Regelung abgelöst werden, in der Regel also durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung



(Dieterich, aaO, S. 100; Schröder, BB 1960, 53, 56; Wiedemann/Stumpf, aaO, § 4 Rz 194; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, aaO, § 4 Rz 55; Andresen, DB 1978, 1275, 1277; Rütters, aaO, S. 456 f.).

Die Nachwirkung des Anhangs D Weiterverarbeitung wirft allerdings ein besonderes Problem auf: Ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat bei der Aufstellung fachlicher Auswahlrichtlinien in Betrieben mit nicht mehr als 1.000 Arbeitnehmern, also auch im vorliegenden Fall, nicht (§ 95 Abs. 1 BetrVG). Andererseits sind in der Druckindustrie qualitative Besetzungsregeln seit 90 Jahren tarifüblich. Eine Ablösung des Anhangs D Weiterverarbeitung durch eine Betriebsvereinbarung scheidet daher aus (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Ob in einem solchen Falle Besetzungsregelungen zeitlich unbegrenzt und vom jeweiligen Stand der tatsächlichen Verhältnisse unabhängig (z.B. unabhängig davon, ob die Facharbeiten noch anfallen) nachwirken, war vorliegend nicht zu entscheiden. Denn zum Zeitpunkt der Verweigerung der Zustimmung der zur Beschäftigung des Arbeitnehmers S auf dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz waren erst 2 1/2 Jahre seit dem Ablauf des Anhangs D Weiterverarbeitung zum MTV verstrichen. Der Arbeitgeber hat in den Vorinstanzen auch nicht vorgetragen, die Facharbeiten der Weiterverarbeitung seien inzwischen weggefallen oder die Anforderungen an diese Tätigkeiten hätten sich in der Zwischenzeit grundlegend gewandelt. Allerdings sieht der Senat Veranlassung, auf Sinn und Zweck der Nachwirkung des § 4 Abs. 5 TVG hinzuweisen. Danach sollen die Arbeitsverhältnisse nach Beendigung des Tarifvertrages nicht inhaltsleer oder durch



das dispositive Gesetzesrecht ergänzt werden müssen. Das Gesetz will vielmehr im Interesse der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der Tarifvertragsparteien eine Überbrückungshilfe schaffen. Angesichts der Häufigkeit, mit der sich der Neuabschluß von Tarifverträgen verzögert, besteht auch ein praktisches Bedürfnis nach einer Überbrückungsregelung (Wiedemann/Stumpf, aaO, § 4 Rz 185). Ob mit der Überbrückungsfunktion des § 4 Abs. 5 TVG sich eine unbegrenzte Nachwirkung verträgt, wenn diese nur durch einen Tarifvertrag beseitigt werden kann, der seinerseits möglicherweise erst durch Kampfmaßnahmen erzwungen werden müßte, erscheint fraglich.

VI. Der Senat folgt dem Landesarbeitsgericht auch in der Auffassung, die qualitative Besetzungsregel des allgemeinen Anhangs A III 5 des MTV sei in Verbindung mit der Regelung des Anhangs A III 6 und des nachwirkenden Anhangs D Nr. 1 nicht verfassungswidrig.

1. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde verstoßen die genannten Tarifvorschriften nicht gegen die den beruflichen Außenseitern durch Art. 12 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich gewährleistete Berufsfreiheit.

a) Der Senat hat im Beschluß vom 13. September 1983 (BAGE 44, 141 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie) entschieden, § 2 RTS-TV, der eine qualitative Besetzungsregelung enthält, verstoße nicht gegen Art. 12 Abs. 1 GG. Der Senat hat offengelassen, ob es sich bei den qualitativen Besetzungsregeln



um subjektive Zulassungsvoraussetzungen oder nur um eine Regelung der Berufsausübung handelt. Er hat darauf abgestellt, daß die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu den freien Berufen nicht ohne weiteres und schematisch auf die abhängige Arbeit übertragen werden könne. Wer einer selbständigen beruflichen Tätigkeit nachgehen wolle, stelle sich dem Wettbewerb mit anderen auf einem Markt mit prinzipiell freiem Zugang und mit einer nicht eingeschränkten Zahl berufstätiger Personen. Er bedürfe keines Dritten, der ihm erst die Aufnahme seiner beruflichen Tätigkeit ermögliche. Dagegen sei derjenige, der als abhängiger Arbeitnehmer beruflich tätig werden wolle, auf einen Arbeitgeber angewiesen, der ihm einen entsprechenden Arbeitsplatz anbiete. Die Zahl der einschlägigen Arbeitsplätze sei aber begrenzt. Es gehe also nicht wie bei der Zulassung zu einer selbständigen beruflichen Tätigkeit um die Frage, wer neben anderen, sondern wer an-
stelle anderer die gewünschte Berufstätigkeit aufnehmen könne. Damit stelle sich ein Auswahlproblem, das sich allein mit dem Blick auf die durch Art. 12 Abs. 1 GG grundrechtlich geschützte Berufsfreiheit nicht befriedigend lösen lasse. Daß für diese Auswahl auch soziale Gesichtspunkte einbezogen werden könnten, entspreche der Wertung des Gesetzgebers, wie § 95 Abs. 2 BetrVG zeige; dort würden soziale Gesichtspunkte ausdrücklich als möglicher Bestandteil von Auswahlrichtlinien genannt. Für den Senat war wesentlich, daß der RTS-TV den Fachkräften der Druckindustrie lediglich den Vorrang gegenüber anderen Mitbewerbern einräumt, diese jedoch nicht ausschließt. Für den RTS-TV hat der Senat entschieden, die Bevorzugung der Fachkräfte sei durch sachbezogene Gründe gerechtfertigt, da diese sich einer langen beruflichen



Ausbildung unterzogen und diese durch Ablegung einer erfolgreichen Abschlußprüfung beendet hätten. Außerdem hätten sie ihr dadurch erworbenes Wissen und ihre Fähigkeiten bisher der Druckindustrie auf entsprechend qualifizierten Arbeitsplätzen zur Verfügung gestellt und damit in der Vergangenheit ihren unentbehrlichen Beitrag zum Funktionieren dieses Wirtschaftszweiges geleistet. Wenn nunmehr diese Fachkräfte durch die neue Technologie rechnergesteuerter Textsysteme eine Entwertung ihrer beruflichen Qualifikation erleiden, sei es gerechtfertigt, aus sozialen Gründen einen gewissen Ausgleich zu schaffen, indem ihnen bei der Besetzung der neuen, wenn auch weniger qualifizierten Arbeitsplätze, der Vorrang gegenüber anderen Arbeitsplatzbewerbern eingeräumt werde. Das in Art. 12 Abs. 1 GG angelegte Prinzip des freien beruflichen Wettbewerbs werde dadurch nicht unverhältnismäßig eingeschränkt, zumal der Tarifvertrag nur eine auf acht Jahre begrenzte Präferenz für die Fachkräfte der Druckindustrie vorsehe.

b) Im Unterschied zu dem RTS-TV dienen die qualitativen Besetzungsregeln in den Anhängen zum MTV nicht der vorrangigen Besetzung von Arbeitsplätzen mit überqualifizierten Arbeitnehmern, sondern sie sollen sichern, daß Facharbeitsplätze, bei denen die Beschäftigung von ausgebildeten Facharbeitern grundsätzlich erforderlich ist, vorrangig auch mit Fachkräften der Druckindustrie besetzt werden. Schon dieser Unterschied zu der Besetzungsregel des § 2 RTS-TV spricht dafür, daß erst recht die qualitativen Besetzungsregeln der Anhänge zum MTV verfassungsgemäß sind. Denn während die qualitativen Besetzungsregeln des RTS-TV allein die



Funktion eines besonderen Schutzes für die überflüssig gewordenen Facharbeiter der Druckindustrie gegen Arbeitslosigkeit haben, erfüllen die Besetzungsregeln der Anhänge zum MTV die Aufgabe, die ungelernten und angelernten Arbeitnehmer vor Überforderung zu schützen sowie die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen der Druckindustrie zu stärken, indem die Facharbeiten durch entsprechend qualifizierte Facharbeiter ausgeführt werden und ein entsprechender Anreiz geschaffen wird, eine volle Ausbildung in den Ausbildungsberufen der Druckindustrie auf sich zu nehmen.

Auch solche qualitative Besetzungsregeln können möglicherweise dazu führen, daß Arbeitsplätze mit überqualifizierten oder falsch qualifizierten Arbeitnehmern besetzt werden müssen. Vorliegend kann davon jedoch nicht ausgegangen werden, da der Betriebsrat in den Vorinstanzen unbestritten vorgetragen hat, der Schriftsetzer S sei nicht in der Lage gewesen, die Tätigkeiten der Weiterverarbeitung auf dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz zu bewältigen. Deshalb habe der Meister die Tätigkeiten der Weiterverarbeitung wahrnehmen müssen und als dieser im Mai/Juni 1986 arbeitsunfähig krank gewesen sei, habe der Arbeitgeber den am 28. Februar 1986 in den Ruhestand gegangenen Buchbinder G , der bis dahin den ausgeschriebenen Arbeitsplatz innehatte, holen müssen, damit die anfallenden Facharbeiten hätten erledigt werden können.

c) Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde läßt sich der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts die Verfassungswidrigkeit der vorliegend umstrittenen qualitativen Besetzungs-



regel nicht entnehmen.

aa) Nach Art. 12 Abs. 1 GG haben alle Deutschen das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes geregelt werden. Dieses Grundrecht der Berufsfreiheit gewährleistet nach allgemeiner Ansicht dem einzelnen Bürger das Recht, jede erlaubte Erwerbstätigkeit, für die er sich geeignet und befähigt glaubt, als "Beruf" zu ergreifen, d. h. zur Grundlage seiner Lebensführung zu machen (seit BVerfGE 7, 377, 397 ständige Rechtsprechung, zuletzt BVerfGE 78, 179, 193). Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts stellt die Berufsfreiheit ein einheitliches Grundrecht dar, so daß der Regelungsvorbehalt des Satzes 2 sich dem Grunde nach sowohl auf die Berufsausübung als auch auf die Berufswahl erstreckt (BVerfGE 7, 377, 402). Der Gesetzgeber kann also nicht nur die Berufsausübung, sondern auch die Berufswahl reglementieren. Jedoch ist ihm diese Befugnis allein um der Ordnung der Berufsausübung willen verliehen worden. Sie darf deshalb nur unter diesem Gesichtspunkt allenfalls auch in die Freiheit der Berufswahl eingreifen. Die Regelungsbefugnis des Gesetzgebers ist deshalb umso freier, je mehr es sich um eine reine Ausübungsregelung handelt, dagegen umso enger begrenzt, je mehr eine Regelung auch die Berufswahl berührt.

Die Freiheit der Berufsausübung kann beschränkt werden, soweit vernünftige Erwägungen des Gemeinwohls es zweckmäßig erscheinen lassen. Die Freiheit der Berufswahl darf dagegen nur eingeschränkt werden, soweit der Schutz besonders wichtiger Ge-



meinschaftsgüter es zwingend erfordert. Wird in die Freiheit der Berufswahl durch Aufstellung bestimmter Voraussetzungen für die Aufnahme des Berufs eingegriffen, so gilt für die subjektiven Voraussetzungen (insbesondere an Vor- und Ausbildung) das Prinzip der Verhältnismäßigkeit in dem Sinne, daß sie zu dem angestrebten Zweck der ordnungsmäßigen Erfüllung der Berufstätigkeit nicht außer Verhältnis stehen dürfen (BVerfGE 7, 377, 405 bis 408).

bb) Die Abgrenzung von Berufsausübungsregelung zu subjektiver Zulassungsvoraussetzung bereitet aber Schwierigkeiten. Hierauf hat schon Wiedemann (Leistungsprinzip und Tarifvertragsrecht, BAG-Festschrift, 1979, S. 635, 656) hingewiesen. Eine präzise Abgrenzung zwischen Berufszulassung und Berufsausübung ist bisher nicht gelungen. Wenn der Verkauf von loser Milch im Rahmen eines Lebensmittelgeschäfts als eigenständiger Beruf bewertet und entsprechende Zulassungsbeschränkungen als Berufszulassungsvoraussetzungen qualifiziert werden (so BVerfGE 9, 39, 48), so vermag dies wenig zu überzeugen, wenn andererseits der Verkauf von Arzneifertigwaren durch einen Drogisten als Berufsausübung bewertet wird (so BVerfGE 9, 73, 78). Wichtiger als die formale Zuordnung einer Regelung zu den Berufszulassungsvoraussetzungen oder zur Berufsausübung ist deshalb, wie einschneidend mit der Regelung in das Grundrecht der Freiheit der Berufswahl eingegriffen wird.

d) Entgegen einer im Schrifttum verschiedentlich geäußerten Auffassung handelt es sich bei den qualitativen Besetzungsregeln nicht um subjektive Zulassungsvoraussetzungen (so jedoch



Biedenkopf, aaO, S. 111; Hueck/Nipperdey, aaO, § 19 II 3 b, S. 382; Wiedemann/Stumpf, aaO, Einl. Rz 80 und Reuter, ZfA 1978, 1, 38), sondern nur um Berufsausübungsregelungen (Beck, AuR 1981, 367, 373; Wiedemann, aaO, S. 656; Däubler/Hege, aaO, Rz 238; Schneider, Gutachten, S. 61).

aa) Bereits aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ergibt sich, daß es sich bei den qualitativen Besetzungsregeln nicht um subjektive Zulassungsvoraussetzungen handelt. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sind mit subjektiven Zulassungsvoraussetzungen ausschließlich Vorbedingungen, namentlich bestimmte Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten oder persönliche Qualifikationen gemeint, die den Zugang zu einem Beruf eröffnen.

Gerade darum geht es bei der qualitativen Besetzungsregel von Anhang A III 5 in Verbindung mit A III 6 und Anhang D Nr. 1 aber nicht. Sie versperrt nicht den Zugang zu einem Beruf, macht ihn nicht abhängig von einer formalen Qualifikation. Es bleibt jedem überlassen, ohne entsprechende Berufsausbildung sich um einen qualifizierten Arbeitsplatz in der Druckformherstellung, dem Druck und der Weiterverarbeitung zu bewerben. Die Besetzungsregel des Anhangs A III 5 schließt die Beschäftigungsmöglichkeit für angelernte Arbeitnehmer nicht aus, sondern begründet nur einen Vorrang für die Fachkräfte der Druckindustrie. Das ergibt sich zwar nicht unmittelbar aus dem Anhang A III 5 selbst. Aber schon nach der Regelung von Anhang A III 6 haben Arbeitnehmer ohne einschlägige Ausbildung in Ausnahmefällen Zugang zu den



Facharbeiten der Druckindustrie. Nach dieser Vorschrift können Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Vereinbarung festlegen, daß für bestimmte Arbeitsplätze zur Aufrechterhaltung einer sonst gefährdeten Produktion geeignete Hilfskräfte oder geeignete Arbeitskräfte fachfremder Berufe mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach den Anhängen Fachkräften vorbehalten sind, wenn das zuständige Arbeitsamt nicht in der Lage ist, Fachkräfte der Druckindustrie zu vermitteln. Weitergehend können nach der nachwirkenden Regelung des Anhangs D Nr. 1 Satz 2 dann, wenn die Arbeitsämter nicht in der Lage sind, geeignete Fachkräfte nachzuweisen, auch andere Arbeitskräfte, möglichst solche aus verwandten Berufen, die Facharbeiten der Weiterverarbeitung ausüben.

Der Unterschied zu den subjektiven Zulassungsvoraussetzungen wird auch daran deutlich, daß die Besetzungsregeln sich gar nicht an die Arbeitnehmer, sondern an den Arbeitgeber wenden, der durch die qualitativen Besetzungsregeln in seiner Auswahlfreiheit eingeschränkt wird. Nur als Reflex dieser tarifvertraglichen Pflicht mindern sich die Erwerbschancen der ungelernten Arbeitnehmer. Umgekehrt müßten die ungelernten Arbeitnehmer dann, wenn es keine qualitativen Besetzungsregeln gäbe, nicht über mehr Erwerbschancen verfügen. Denn dann stünde es in dem Ermessen des Arbeitgebers, genau so zu verfahren, wie es ihm jetzt die Besetzungsregeln vorschreiben, nämlich auf den anspruchsvolleren Arbeitsplätzen zunächst Fachkräfte und dann erst, wenn er diese nicht findet, Hilfsarbeiter einzusetzen.

Anders als bei einer gesetzlichen Regelung können die Ar-



beitnehmer auch auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber ausweichen. Subjektiven Zulassungsvoraussetzungen kämen die qualitativen Besetzungsregeln nur dann nahe, wenn alle Arbeitgeber in dem tarifabschließenden Arbeitgeberverband organisiert wären oder der Manteltarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wäre. Im Grunde sind die qualitativen Besetzungsregeln von ihrer Wirkungsweise her nichts anderes als fachliche Auswahlrichtlinien, die in § 95 BetrVG geregelt sind. Die Verfassungswidrigkeit von § 95 BetrVG wird jedoch nicht diskutiert. Das mag daher kommen, daß bei einer betrieblichen Auswahlrichtlinie für den Arbeitnehmer immer Ausweichmöglichkeiten bleiben. Das gleiche gilt aber auch für einen Firmentarifvertrag. Ein Verbandstarifvertrag kann aber nicht grundsätzlich anders bewertet werden.

bb) Dennoch ist es auch nicht richtig, die qualitativen Besetzungsregeln nur als tarifliche Bestimmungen über die Berufsausübung anzusehen. Gerade der Fall der qualitativen Besetzungsregeln zeigt, daß mit der Dreiteilung von Berufsausübungsregeln, subjektiven und objektiven Zulassungsvoraussetzungen zu kurz gegriffen wird. Art. 12 Abs. 1 GG unterscheidet nicht nur zwischen Freiheit der Berufswahl und der Berufsausübung, sondern schützt auch die Wahl des Arbeitsplatzes. Hierbei handelt es sich um eine eigenständige Teilgarantie innerhalb des Grundrechts der Berufsfreiheit (Dorndorf, Freie Arbeitsplatzwahl und Recht am Arbeitsergebnis, 1979, S. 100; Sacker/Oetker, aaO, S. 384).

e) Auch unter Berücksichtigung der Freiheit der Arbeitsplatzwahl ist die vorliegende qualitative Besetzungsregel gerechtfertigt.



tigt, weil sie - wie ausgeführt - in ihrer Wirkung den Berufsausübungsregelungen näher kommt als einem Eingriff in die Freiheit der Berufswahl in Form von subjektiven Zulassungsvoraussetzungen.

aa) Kann eine bestimmte Arbeitsleistung ohne die tariflichen Anforderungen (z.B. Ausbildung als Buchbinder) nicht ordnungsgemäß erbracht werden, ist die vereinbarte qualitative Besetzungsregel gerechtfertigt. Sowohl im Hinblick auf den Überforderungsschutz als auch bezüglich der betriebsnotwendigen Organisation der Arbeitsleistung ist dann die Einschränkung der ohnehin unter dem Vorbehalt des Auswahlbeliebens des Arbeitgebers stehenden Freiheit der Arbeitsplatzwahl gerechtfertigt. Die Besetzungsregel stellt sicher, daß nur solche Arbeitnehmer an dem Arbeitsplatz beschäftigt werden, die aufgrund ihrer Ausbildung zu einer fachgerechten Erledigung der anfallenden Arbeit in der Lage sind. Damit schützen die qualitativen Besetzungsregeln den Arbeitnehmer vor Überforderung und sichern zum anderen den reibungslosen Ablauf einer arbeitsteiligen Produktion, die empfindlich gestört werden kann, wenn einzelne nicht ausreichend qualifizierte Arbeitnehmer die ihnen zugewiesenen Teilaufgaben wegen physischer oder psychischer Überforderung nur unzureichend erfüllen. Auf die dritte Funktion der Besetzungsregeln, den Facharbeitern einen besonderen Beschäftigungsschutz zu geben, kommt es nicht mehr entscheidend an.

bb) Zu Unrecht gehen Säcker/Oetker (aaO, S. 386 f.) ebenso wie Friauf davon aus, daß die in den Besetzungsregeln verlangte Qualifikation weitgehend überflüssig sei. Hier zeigt sich gerade



der Unterschied zwischen dem RTS-TV und dem MTV. Würden schon die Anhänge des MTV einen Schutz für überqualifizierte oder falsch ausgebildete Facharbeiter gewähren, wäre die qualitative Besetzungsregel des RTS-TV gar nicht erforderlich gewesen. Da der Betriebsrat in den Vorinstanzen unbestritten vorgetragen hat, der Arbeitnehmer S sei nicht in der Lage gewesen, die Arbeiten der Weiterverarbeitung auf dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz ordnungsgemäß zu erledigen, war vorliegend davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien in Anhang A III 5 eine Besetzungsregel vereinbart haben, für die ein Erfordernis besteht.

Der Tatsache, daß die Besetzungsregeln in den Anhängen zum MTV keine absolute Sperre für die Beschäftigung nicht voll ausgebildeter Arbeitnehmer enthalten, kann nichts anderes entnommen werden. Wenn die Tarifvertragsparteien nur normieren, daß der Arbeitgeber vorzugsweise Fachkräfte der Druckindustrie zu beschäftigen hat, ist dies ein Gebot der wirtschaftlichen Vernunft. Wenn keine Facharbeiter vorhanden sind, müssen die Bedenken bezüglich der Qualitäts- und Wettbewerbssicherung sowie des Überforderungsschutzes zurückstehen, auch wenn der betreffende Arbeitnehmer den Arbeitsplatz nicht voll ausfüllen kann. Daß die vorrangige Beschäftigung von Facharbeitern auch eine Belohnung für eine gründlichere Ausbildung und des weiteren der Anreiz für den Nachwuchs, sich einer entsprechenden gründlichen Berufsausbildung zu unterziehen, ist, macht die Besetzungsregel nicht unzulässig. Der Senat hat bereits im Beschluß vom 13. September 1983 (BAGE 44, 141 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie) ausgeführt, daß fachliche Richtlinien über die per-



sonelle Auswahl bei Einstellungen auch soziale Gesichtspunkte einbeziehen können, entspreche der Wertung des Gesetzgebers, wie § 95 Abs. 2 BetrVG zeige. Daran wird festgehalten. Ob der Eingriff in die Arbeitsplatzwahl allein mit sozialen Gesichtspunkten gerechtfertigt werden kann (so Säcker/Oetker, S. 387 f.), war vorliegend nicht zu entscheiden.

f) Die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte freie Wahl des Arbeitsplatzes der beruflichen Außenseiter wird auch nicht unverhältnismäßig eingeschränkt. Einmal versperren die Tarifvertragsparteien den beruflich nicht qualifizierten Arbeitnehmern nicht den Zugang zu den Facharbeitsplätzen, sondern begründen nur einen Vorrang der Facharbeiter. Eine solche Regelung stellt sich als mildestes Mittel dar, den Zweck der Besetzungsregel zu erreichen, die beruflich nicht qualifizierten Arbeitnehmer vor Überforderung zu schützen und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen der Druckindustrie dadurch zu stärken, daß Facharbeiten - soweit erforderlich - auch von den hierfür ausgebildeten Fachkräften der Druckindustrie ausgeübt werden, sowie dem Nachwuchs einen Anreiz zu geben, die Ausbildung in einem der noch erforderlichen Lehrberufe der Druckindustrie auf sich zu nehmen.

Auch im übrigen ist der Grundsatz der Zumutbarkeit gewahrt. Der Manteltarifvertrag ist jederzeit kündbar. Die Anhänge können jederzeit verändert und den entsprechenden Erfordernissen aufgrund der neuesten technologischen Entwicklung angepaßt werden.

2. Die Besetzungsregeln verstoßen auch nicht gegen Art. 3



Abs. 1 GG.

Der Gleichheitssatz ist dann verletzt, wenn der Gesetzgeber eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten unterschiedlich behandelt, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (BVerfGE 55, 72, 88; 63, 152, 166; 71, 146, 154 f.; 72, 141, 150 u.a.). Vorliegend besteht ein Unterschied von solchem Gewicht zwischen Facharbeitern und Arbeitnehmern ohne volle Ausbildung, weil davon auszugehen ist, daß die Facharbeiten nur von Fachkräften der Druckindustrie befriedigend ausgeführt werden können.

3. Auch Grundrechte des Arbeitgebers sind nicht verletzt. Die Freiheit der Berufswahl des Arbeitgebers wird durch die qualitativen Besetzungsregeln nicht berührt. Er wird nur beschränkt in seiner Auswahlentscheidung für bestimmte Tätigkeiten. Dem Arbeitgeber gegenüber wirken qualitative Besetzungsregeln als Berufsausübungsregelungen (allgemeine Meinung, vgl. Gutachten Friauf, S. 143). Der Eingriff wirkt auch nicht so intensiv, daß er die Möglichkeit, ein Druckunternehmen zu führen, nachhaltig in Frage stellen würde und aus diesem Grunde einem Eingriff in die Freiheit der Berufswahl nahekäme (ebenso Gutachten Friauf, S. 144). Handelt es sich aber um eine Berufsausübungsregelung, so ist diese schon dann verfassungsgemäß, wenn vernünftige Erwägungen des Gemeinwohls diese als zweckmäßig erscheinen lassen. Da die Facharbeiten i. S. der Anhänge zum MTV nur befriedigend von Fachkräften der Druckindustrie ausgeführt werden können, bedarf es



keiner weiteren Begründung, daß die vorrangige Beschäftigung der Fachkräfte der Druckindustrie auf den Facharbeitsplätzen vernünftigen Erwägungen des Gemeinwohls entspricht. Selbst wenn davon nicht in jedem Falle ausgegangen werden könnte, wäre der Zweck, mit den qualitativen Besetzungsregeln einen Anreiz für den Nachwuchs zu geben, sich der Ausbildung zur Fachkraft der Druckindustrie zu unterziehen, solange eine vernünftige Erwägung, solange der betreffende Beruf nicht überflüssig geworden ist.

VII. Handelt es sich bei den in der innerbetrieblichen Ausschreibung vom 27. Januar 1986 aufgeführten Tätigkeiten um Facharbeiten der Lehrberufe der Weiterverarbeitung, ergibt die Auslegung der Regelung des Anhangs A III 5, daß alle Facharbeiten in den Gruppen Druckformherstellung, Druck und Weiterverarbeitung grundsätzlich von den Fachkräften der jeweiligen Gruppe auszuüben sind, folgt weiterhin aus der Regelung des Anhangs A III 6 und der nachwirkenden Tarifnorm des Anhangs D Nr. 1 Satz 2, daß die qualitative Besetzungsregel des Anhangs A III 5 und des Anhangs D Nr. 1 Satz 1 den Fachkräften der Weiterverarbeitung gegenüber den beruflichen Außenseitern lediglich eine Präferenz einräumt, den Arbeitnehmern aber nicht den Zugang zu den Facharbeiten versperrt und ist die Besetzungsregel deshalb auch nicht verfassungswidrig, war die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Matthes

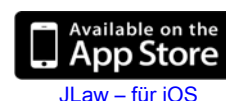
Dr. Weller

Dr. Stadler

Lappe



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)